

JURNAL EKONOMI EFEKTIF

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 3, Juni 2019
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pamulang

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK SASMITA JAYA - TANGERANG SELATAN

Sutrisno

dosen00035@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya - Tangerang Selatan

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, populasi, adalah total gurunya berjumlah 101 orang, penetapan jumlah sampel disebut sampel jenuh karena jumlah sampel yang digunakan sebanyak 101 orang sama dengan banyaknya populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini. Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi $Y = 11,192 + 0,246X1 + 0,463X2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,740 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($59,380 > 2,770$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Sasmita Jaya, Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of SMK Sasmita Jaya - South Tangerang teachers

The method used is quantitative descriptive method, population, is the total teacher numbering 101 people, the determination of the number of samples is called saturated sample because the number of samples used is 101 people equal to the number of population used as objects in this study. Data collection methods use primary data and secondary data, as well as statistical tests including, multiple linear regression equations, correlation coefficient tests, coefficient tests and hypothesis testing

The results showed motivation (X1) and work discipline (X2) had a positive and significant effect on teacher performance (Y) with a regression equation $Y = 11,192 + 0,246X1 + 0,463X2$. Correlation coefficient values obtained at 0.740 means that the independent variable with the dependent variable has a strong influence with the coefficient of determination or influence simultaneously at 54.8% while the remaining 45.2% is influenced

by other factors. Hypothesis testing obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(59.380 > 2.770)$, this was also strengthened by a significance probability of $0,000 < 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there are positive and significant simultaneous influences between motivation and work discipline on teacher performance at Sasmita Jaya Vocational School, South Tangerang.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Performance*

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia. Salah satu upaya pemerintah untuk mendukung pelaksanaan undang-undang tersebut adalah dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan guru melalui program penyetaraan. Guru-guru Sekolah Dasar (SD), minimal harus berlatar belakang (DII), guru-guru SLTP minimal harus berlatar belakang (DIII), sedangkan guru-guru SLTA minimal harus berlatar belakang (S1). Upaya-upaya tersebut masih dilengkapi dengan berbagai pelatihan dan penataran serta sertifikasi guru yang pelaksanaannya dimulai tahun 2008. Usaha tersebut mengindikasikan masih perlu ditingkatkannya kinerja guru.

Kinerja guru dapat dilihat dari proses kerja atau hasil kerja. Suatu pekerjaan selalu Seseorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya. Karena demikian pentingnya faktor kinerja guru dalam peranannya untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan, maka menjaga dan mengupayakan agar guru memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan. Faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru perlu segera dicari jawabannya agar masalah peningkatan mutu pendidikan segera dapat terwujud. Guru merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan.

Berkenaan dengan hal tersebut dalam penelitian ini akan mengkaitkan seberapa besar pengaruh manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Upaya lain yang dilakukan pemerintah adalah melakukan reorientasi pengelolaan pendidikan, yakni dari sistem manajemen peningkatan mutu berbasis pusat menuju manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Esensi dari manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah adalah otonomi manajemen sekolah dan pengambilan keputusan partisipatif untuk mencapai sasaran mutu sekolah. Melalui sistem ini, pengelola atau manajer sekolah diberi kewenangan untuk mengatur dan meningkatkan proses pendidikan menurut prakarsa sendiri sehingga mengurangi ketergantungan dari pemerintah pusat. Pengertian diatas menunjukkan bahwa sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar untuk mengelola sekolahnya, karena "sekolah lebih mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman bagi dirinya sehingga dia dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya yang tersedia untuk memajukan sekolahnya", (Ditjend. Dikdasmen, 2005:5).

Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Sasmita Jaya - Tangerang Selatan".

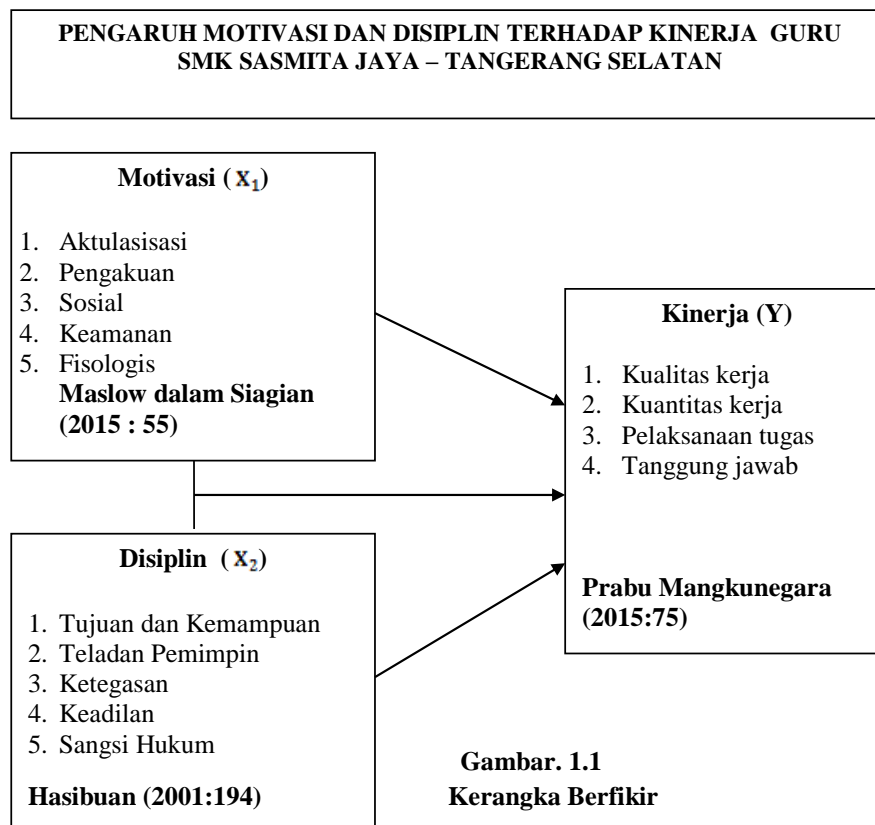
2. Identifikasi Masalah

1. Motivasi guru dalam mengajar masih rendah.
2. Guru kurang semangat dalam mengajar.
3. Guru kurang mematuhi tata tertib sekolah.
4. Masih banyak guru yang terlambat hadir.
5. Kinerja guru masih kurang.
6. Masih banyak guru yang belum memahami kurikulum sekolah.

3. Perumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru SMK Sasmita Jaya - Tangerang Selatan?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja Guru SMK Sasmita Jaya - Tangerang Selatan?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja Guru SMK Sasmita Jaya - Tangerang Selatan secara simultan?

4. Kerangka Berpikir



Gambar. 1.1
Kerangka Berfikir

5. Hipotesis

- H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja
- H2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja
- H3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja secara simultan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2005:141), Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Pentingnya Motivasi karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi dengan baik kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Memotivasi karyawan ini sangat sulit diantaranya karena hal hal sebagai berikut:

1. Apakah yang mendorong seseorang bergairah bekerja?
2. Mengapa ada orang yang bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, sedangkan orang lain walaupun dia mampu, cakap, dan terampil, prestasi kerjanya rendah saja?
3. Alat Motivasi apa yang diberikan supaya karyawan bersedia bekerja keras?

Dalam bukunya Hasibuan mengutip pengertian Motivasi dari beberapa ahli:

- a) Menurut Edwin B. Flipo, *direction or motivation is assents; it is a skill and aligning employee and organization interest so that behavior result and achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives* (Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).
- b) Menurut American Ensiklopedia, *motivation is that predisposition (it self the subject of much controversy) within the individual which arouses sustain and direct his behavior. Motivations involve such factor biologycal and emotional needs that can only be inferred from observation behavior* (Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia).
- c) Menurut Marle J. Moskowitz, *motivation is usually refined the initiation and direction of behavior, and the study of motivation is and effect the study of course of behavior* (Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi atau pengarahan tingkah laku dan pelajaran Motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku).

Problem Motivasi semakin rumit dan berkembang, karena kemajuan peradaban dan ilmu pengetahuan. Elton Mayo melakukan penelitian yang disebut “*Hawthorne Studies*” yaitu meneliti masalah manusia dan perilakunya tentang kemauan bekerjanya. Penelitian ini menciptakan suatu teori yang disebut *Human Science Theory*, yang isinya adalah:

- 1) Masalah manusia hanya dapat diselesaikan secara manusiawi apabila menggunakan informasi dan alat-alat kemanusiaan pula.
- 2) Moral kerja atau semangat kerja besar peranan dan pengaruhnya terhadap produktivitas para pekerja. Moral adalah suatu keadaan yang berhubungan erat sekali dengan kondisi mental seseorang.
- 3) Perlakuan yang baik dan wajar terhadap para karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas daripada tingkat upah yang besar, walaupun upah juga merupakan hal penting.

Human Science Theory dari Elton Mayo ini menjadi dasar dan inspirasi yang mendorong perkembangan teori-teori Motivasi selanjutnya. G.R. Terry mengemukakan bahwa Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda. *Pertama*, kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, Motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. *Kedua*, jika dilihat dari segi pasif/statis, Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan. Keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek Motivasi yang bersifat statis. Aspek statis yang pertama tampak sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang akan diperoleh lewat tercapainya tujuan organisasi. Aspek Motivasi statis kedua adalah berupa alat perangsang atau insentif yang diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok yang diharapkan.

Menurut Dr. David Mc. Clelland, terdapat pola Motivasi yang menonjol:

- (a) *Achievement motivation*, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
- (b) *Affiliation motivation*, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain
- (c) *Competence motivation*, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- (d) *Power motivation*, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil risiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Sifat ini banyak dilakukan/terdapat pada orang-orang yang berkecimpung dalam bidang politik. *Power motivation* ini tidak akan berakibat terlalu buruk, jika diikuti oleh *achievement*, *affiliation*, dan *competence motivation*.

2. Disiplin

Disiplin menurut (Suwatno, 2001:228) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut (P. Sagian, 2008:130) menegaskan bahwa daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, peranan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian.

(Keith Davis dalam Mangkunegara, 2011:129) mengemukakan bahwa: “*discipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2005:193) menyatakan bahwa: Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum

dan sesuai dengan moral dan etika, (Prawirosentono dalam Sinambela, 2012:5). Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atas lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi di atas, terdapat setidaknya empat elemen yaitu: (1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara instansi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah “hasil akhir” yang diperoleh secara sendiri – sendiri atau berkelompok (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi* dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut. (3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan (4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral, etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya: dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawai mereka. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi. Untuk mengetahui kinerja organisasi perlu dilakukan pengukuran. Adapun indikator kinerja organisasi ini antara lain adalah efektivitas dan efisiensi, (Kast dan Rosenzweig dalam Sinambela, 2012:6). Menurut (Rivai, 2011:14) bahwa kinerja adalah hasil meningkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu *Pertama*, hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok. *Kedua* perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Oleh sebab itu keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam menentukan tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh sebaik mana mereka memimpin kelompok secara terpadu. Dalam mengelola kelompok kedua aspek tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan.

Dalam suatu organisasi atau dalam masyarakat para individu menyumbangkan kinerjanya kepada kelompok, selanjutnya akan dikembangkan kepada organisasi atau masyarakat. Dalam organisasi yang efektif, manajemen selalu menciptakan sinergi yang positif yang menghasilkan satu keseluruhan menjadi lebih besar dari jumlah komponen sebagiannya, (Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Lijan Poltak Sinambela, 2012:6) Seiring dengan pendapat di atas, (Withmore dalam Sinambela, 2012:6) mengemukakan kinerja merupakan potensi seseorang dalam memenuhi tanggungjawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Guru SMK Sasmita Jaya - Tangerang Selatan, yang beralamat di Jalan Surya Kencana 2, Pamulang Barat, Kota Tangerang Selatan, Fax. (021) 7409426. Telp. (021) 7431067 – 7427375, Website. www.sasmitajaya.sch.id

Pada penelitian ini, penulis menjadikan pegawai Guru SMK Sasmita Jaya - Tangerang Selatan sebagai populasi, yang sampai dengan sekarang total gurunya berjumlah 101 orang.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 101 orang maka penetapan jumlah sampel disebut sampel jenuh karena jumlah sampel yang digunakan sebanyak 101 orang sama dengan banyaknya populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 101 orang guru.

Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen Data Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	r hitung Motivasi	r hitung Disiplin	r hitung Kinerja	r tabel	Keputusan
1	0.367	0.481	0.402	0.196	Valid
2	0.432	0.567	0.563	0.196	Valid
3	0.300	0.451	0.343	0.196	Valid
4	0.604	0.542	0.481	0.196	Valid
5	0.694	0.563	0.488	0.196	Valid
6	0.529	0.431	0.472	0.196	Valid
7	0.726	0.665	0.628	0.196	Valid
8	0.784	0.510	0.399	0.196	Valid
9	0.752	0.503	0.624	0.196	Valid
10	0.509	0.494	0.478	0.196	Valid

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan data tabel di atas, seluruh variabel diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.196), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Coefficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Motivasi (X ₁)	0.763	0.600	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0.703	0.600	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0.646	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X₁), disiplin kerja (X₂) dan Kinerja Guru (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,600.

3. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

a. Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru (Y)	.080	101	.106	.980	101	.134

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,106$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,106 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Guru Sebagai Variabel Dependen
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.912	2.526		4.716	.000		
Motivasi (X1)	.246	.068	.306	3.626	.000	.649	1.541
Disiplin Kerja (X2)	.463	.076	.517	6.128	.000	.649	1.541

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu motivasi sebesar 0,649 dan disiplin kerja sebesar 0,649, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,541 serta disiplin kerja sebesar 1,541 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.5
Uji Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.548	.539	2.293	2.005

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.005 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.138	1.479		.094	.926
	Motivasi (X1)	-.034	.040	-.106	-.861	.392
	Disiplin Kerja (X2)	.078	.044	.217	1.756	.082

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel motivasi (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,392 dan disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,082 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

B. Analisis Deskriptif dan Verifikatif

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	57	56.4	56.4	56.4
	Perempuan	44	43.6	43.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan data di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 57 orang atau 56,4%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 orang atau 43,6%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	8	7.9	7.9	7.9
	31-40 Tahun	24	23.8	23.8	31.7
	41-50 Tahun	51	50.5	50.5	82.2
	> 50 Tahun	18	17.8	17.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Data di atas, responden yang berusia antara 17-25 tahun sebanyak sebanyak 8 orang atau 7,9%, yang berusia antara 26-35 tahun sebanyak 24 orang atau 23,8%, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 51 orang atau 50,5% dan yang berusia > 45 tahun sebanyak 18 orang atau 17,8%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**Tabel 4.9****Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA Sederajat	1	1.0	1.0	1.0
	Diploma	23	22.8	22.8	23.8
	Sarjana (S1)	53	52.5	52.5	76.2
	Pascasarjana (S2)	24	23.8	23.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan data di atas, responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 1 orang atau 1,0%, berpendidikan Diploma sebanyak 23 orang atau 22,8%, yang berpendidikan S1 sebanyak 53 orang atau 52,5%, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 24 orang atau 23,8%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**Tabel 4.10****Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	14	13.9	13.9	13.9
	3-5 Tahun	26	25.7	25.7	39.6
	6-8 Tahun	40	39.6	39.6	79.2
	> 8 Tahun	21	20.8	20.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Data di atas, responden yang bekerja < 2 tahun sebanyak 14 orang atau 13,9%, yang bekerja antara 3-5 tahun sebanyak 26 orang atau 25,7%, yang bekerja antara 6-8 tahun sebanyak 40 orang atau 39,6% dan yang telah bekerja > 8 tahun sebanyak 21 orang atau 20,8%.

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)**a. Analisis Regresi Linier****Tabel 4.11****Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

		Coefficients^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	11.912	2.526		4.716	.000
	Motivasi (X ₁)	.246	.068	.306	3.626	.000
	Disiplin Kerja (X ₂)	.463	.076	.517	6.128	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,192 + 0,246X_1 + 0,463X_2$.

b. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.12
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara
Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap
Kinerja Guru (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.539	2.293

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Motivasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,740 artinya variabel motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja Guru (Y).

c. Analisis Koefisien Determinasi (R Square).

Tabel 4.13
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel
Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.539	2.293

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Motivasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,548 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.14
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi (X₁) dan Disiplin
Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	624.514	2	312.257	59.380	.000 ^b
	Residual	515.348	98	5.259		
	Total	1139.861	100			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Motivasi (X₁)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($59,380 > 2,770$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Sasmita Jaya, Tangerang Selatan.

V. PENUTUP**A. Kesimpulan**

- Motivasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi $Y = 20,262 + 0,492X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,612 artinya

kedua variabel memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 37,5%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,701 > 2,002$), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di SMK Sasmita Jaya, Tangerang Selatan.

2. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15,160 + 0,625X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,698 artinya kedua memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 48,7%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,699 > 2,02$), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Sasmita Jaya, Tangerang Selatan.
3. Motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi $Y = 11,192 + 0,246X_1 + 0,463X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,740 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($59,380 > 2,770$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Sasmita Jaya, Tangerang Selatan.

B. Saran

1. Variabel motivasi, pernyataan yang paling lemah adalah Sekolah mengharuskan dewan guru memberikan layanan yang prima dalam proses belajar mengajar dimana hanya mencapai score sebesar 3,70. Untuk lebih baik lagi sekolah harus mengevaluasi dan membekali guru agar guru benar-benar mampu melaksanakan proses belajar mengajar dengan lebih baik.
2. Variabel disiplin kerja, pernyataan yang paling lemah adalah Sekolah menerapkan peraturan dengan tegas tanpa memihak siapapun dimana hanya mencapai score sebesar 3,67. Untuk lebih baik lagi sekolah harus benar-benar menerapkan peraturan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Variabel kinerja guru (Y), pernyataan yang paling lemah adalah Sekolah memandang pentingnya guru memiliki integritas dalam mencapai standar kerja yang ditetapkan sekolah dimana hanya mencapai score sebesar 3,73. Untuk lebih baik lagi sekolah harus dapat memastikan guru memiliki integritas yang tinggi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. Analisis: Teori dan Kasus Solusi. BPFE. Yogyakarta. Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Gramedia. Jakarta.
- Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia", Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan, "Sumber Daya Manusia", Haji Masagung, Jakarta, 2016.
- Luthans, Fred, "Organizational Behavior, McGraw-Hill, New York, 2012.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta, 2014.

- Rivai, Veithzal, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter, "Manajemen", PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2012.
- Sarwoto, "Dara-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Keenambelas, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011.
- Sedarmayanti. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil", Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2014.
- Singgih Santoso "SPSS Statistik Parametrik" Cetakan Kedua, PT. Elek Media, Jakarta, 2015.
- Siswanto dan Agus, "Manajemen Sumber Daya Manusia" PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2013.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. Manajemen.
- Sudjana, "Metode Statistika", Edisi Keenam, Tarsito, Bandung, 2014.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2017.
- Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan. Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(2), 53-65.
- Sutrisno, Edi., 2014. "Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Devisi Radiologi RSUD Karidi Semarang" Vol. 12 No.2.
- Syofian Siregar, "Statistika Deskriptif Untuk Penelitian", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Veithzal Rivai, "Proses Arti Pelatihan". Jakarta, 2014
- Wibowo, "Manajemen Kinerja", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.